



**CSE
SIÈGE
SNCF
RÉSEAU**

COMPTE-RENDU CSE 18 décembre 2025



Approbation du procès-verbal du 16 octobre

Le procès-verbal est approuvé à la majorité.

L'UNSA souligne l'importance d'un suivi rigoureux des engagements pris en séance, notamment sur les sujets SSCT et organisationnels.



Résonances : accompagnement des agents

La direction présente un état d'avancement globalement satisfaisant en matière d'accompagnement formel :

- 100 % des entretiens exploratoires réalisés ;
- 96,3 % enregistrés ;
- 88,9 % des situations sécurisées.

Cependant, 21 agents restent dans une situation non sécurisée, dont six sans perspective de reclassement à ce stade.

L'UNSA rappelle que derrière ces chiffres se trouvent des situations humaines concrètes et parfois fragiles, d'autant plus que certaines personnes étaient déjà en difficulté avant Résonances.

L'UNSA reste vigilante sur :

- La qualité réelle de l'accompagnement, au-delà des indicateurs ;
- La durée de l'insécurisation pour certains agents ;
- La cohérence entre les discours sur l'absence d'impact et les réalités de terrain (mobilités contraintes, vacances prolongées de postes).

L'UNSA rappelle que les prochains exercices de notation doivent se faire dans un cadre clair et équitable, sans pénaliser les agents impactés par des choix organisationnels qu'ils n'ont pas décidés.



Le comité social et économique du 18 décembre 2025 s'est tenu dans un contexte marqué par la poursuite de la mise en œuvre du projet Résonances, des évolutions organisationnelles rapides et de fortes attentes des salariés en matière de conditions de travail, de prévention des risques et de reconnaissance des compétences.

PAPRI Pact 2026

Avis favorable avec vigilance

Le programme présenté couvre des thématiques essentielles : prévention des risques, sécurité, substances psychoactives, RPS et éthique.

L'UNSA a interrogé la direction sur :

- Le ratio des agents formés (managers/managés) ;
- La lisibilité des objectifs concrets de certaines actions.



L'UNSA a voté favorablement car :

- Le PAPRI Pact intègre des actions de formation utiles ;
- Certaines thématiques étaient attendues depuis longtemps.

Cependant, l'UNSA regrette :

- Une implication encore insuffisante des élus en amont ;
- Un manque de liens concrets avec les acteurs médicaux et de prévention de proximité ;
- Une difficulté persistante à mesurer l'efficacité réelle des dispositifs comme le baromètre C'est à Vous, sur la détection des RPS.



Plan de développement des compétences 2026 :

Avis défavorable

Les élus ont unanimement émis un avis défavorable sur le plan présenté.

Constats partagés :

- Absence de comparaisons pluriannuelles ;
- Manque de mise en perspective stratégique ;
- Peu de données qualitatives permettant une analyse fine ;
- Forte progression des formations distancielles, sans distinction claire entre e-learning et classes virtuelles.



L'UNSA considère que :

- La formation est un levier majeur d'adaptation et de reconnaissance, particulièrement dans un contexte de transformations profondes,
- sans données consolidées et comparables, le débat devient purement déclaratif,
- le présentiel doit rester la norme dès lors qu'il apporte une réelle plus-value pédagogique et collective.





L'UNSA demande une refonte de la présentation du plan, avec:

- Des indicateurs lisibles ;
- Des comparaisons sur plusieurs années ;
- Une réflexion sur la gouvernance de la formation, aujourd'hui trop cloisonnée.



Document Unique (DUERP)

Abstention unanime

Les modifications présentées (retrait pandémie, ajout « vagues de chaleur ») vont dans le bon sens, mais restent incomplètes.



L'UNSA s'est abstenue car :



- Le document n'a pas été finalisé ni présenté de manière approfondie en CSSCT ;
- Les nouveaux risques, notamment liés à l'IA et aux transformations du travail, ne sont pas encore suffisamment analysés ;
- La réorganisation du DUERP doit permettre une meilleure lisibilité pour les agents, et non une simple condensation.



santé, sécurité et conditions de Travail

Les échanges en CSSCT confirment une accumulation de changements organisationnels :

- Déménagements ;
- Suppressions de postes ;
- Réorganisations liées à Résonances.



L'UNSA alerte sur :



- L'absence de consultation du CSE pour certaines suppressions de postes ;
- Les impacts directs sur la charge de travail et les collectifs ;
- La multiplication des signaux faibles de RPS.

Concernant les visites de sites (Rennes, Nantes), l'UNSA souligne :

- Des problématiques récurrentes de vétusté ;
- Des risques physiques identifiés ;
- Un climat d'incertitude pour les agents, notamment à Nantes.

**La prévention ne peut être efficace sans anticipation
ni sans moyens humains suffisants.**



Ouverture des marchés : enjeux majeurs pour SNCF Réseau

La présentation rappelle l'ampleur des transformations à venir.



L'UNSA insiste sur le fait que :

- Ces évolutions auront des impacts directs sur les métiers, les compétences et les organisations ;
- Elles nécessitent un accompagnement renforcé des agents ;
- La neutralité et l'impartialité du gestionnaire d'infrastructure ne doivent pas se faire au détriment des conditions de travail.



Nomination d'un médecin du travail

L'UNSA a pris acte de la situation liée au départ d'un médecin et a rappelé l'importance de la continuité du suivi médical des agents, en particulier lors des absences longues.



Désignations en commissions

Les remplacements en commission budget et en CSSCT ont été actés.

L'UNSA rappelle que ces instances sont essentielles pour garantir un dialogue social effectif et une prévention de qualité.



CONCLUSION

Ce CSE met en lumière un décalage persistant entre :

- Des projets structurants ambitieux ;
- Et une réalité de terrain marquée par l'incertitude, la charge de travail et un besoin accru de reconnaissance.

L'UNSA continuera à porter :

- La défense des collectifs de travail ;
- Une prévention réellement anticipatrice ;
- Un développement des compétences lisible, équitable et utile aux agents.